

ПРАВО ПРАЦІВНИКІВ НА РЕПАТРІАЦІЮ

Одним із пріоритетних завдань сучасної держави та суспільства є питання забезпечення належних умов праці робітників та службовців, зокрема, своєчасної репатріації працівників. Це пов'язано з розширенням географії трудової міграції, збільшенням випадків направлення роботодавцями працівників у закордонні відрядження. Враховуючи міжнародний характер трудової міграції та наявність розбіжностей у правових системах, норми щодо репатріації працівників часто виконуються не у повному обсязі або виникають проблеми у їх виконанні. В окремих випадках органи державної влади України змушені докладати чималих зусиль, щоб повернути працівника на батьківщину, але термін повернення все одно затягується. Тому актуальним є дослідження міжнародних норм, що регулюють трудові відносини, зокрема, передбачають гарантії та компенсації працівникам у разі їх репатріації.

Метою публікації є дослідження міжнародного законодавства, що здійснює регулювання правовідносин, пов'язаних з репатріацією громадян України, з метою виявлення його недоліків та позитивних норм, що дасть можливість удосконалити ці норми.

Законодавство України про працю передбачає, що трудові відносини громадян України, які працюють за її межами, регулюються законодавством сторони працевлаштування та міжнародними договорами України. Відповідно до ст. 10 Закону України «Про зайнятість населення» [1] громадяни України у період тимчасового перебування за кордоном мають право займатися трудовою діяльністю, якщо вона не суперечить чинному законодавству України і держави перебування. При цьому інтереси громадян України, тимчасово працюючих за кордоном, захищаються законодавством України та держави перебування, якщо інше не передбачено міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.

І.Я. Кисельов виділяє три основні моделі трудових відносин працівників, що виїжджають на роботу за кордон. [2, с. 19] При першій моделі правовідносин, яка передбачає трудову діяльність за кордоном та витікає з юридичного факту (трудоного договору), що виник у певній державі на основі її законодавства. У рамках цього договору роботодавці направляють своїх працівників у організації за кордон для участі у будівництві підприємств, монтажу вітчизняного обладнання, здійснення термінової допомоги та направляють їх у короткострокові закордонні відрядження у справах служби. Друга модель передбачає, що громадяни держави виїзду безпосередньо або через посередників укладають трудові контракти з іноземними роботодавцями про роботу за кордоном. У такому випадку має місце експорт робочої сили (зовнішня трудова міграція). При третій моделі роботодавцем громадянина держави виїзду є міжнародна організація, що знаходиться за кордоном. Правове

регулювання кожного з цих видів міжнародної праці відрізняється одне від одного [3].

Статтею 53 Закону України «Про міжнародне приватне право» [4] встановлено перелік підстав, згідно з якими трудові відносини громадян нашої держави, які працюють за кордоном, регулюються правом України, зокрема, якщо:

- громадяни України працюють у закордонних дипломатичних установах України;

- громадяни України уклали з роботодавцями - фізичними або юридичними особами України трудові договори про виконання роботи за кордоном, у тому числі в їх відокремлених підрозділах, якщо це не суперечить законодавству держави, на території якої виконується робота;

- це передбачено законом або міжнародним договором України.

Чинний Кодекс законів про працю України не містить норм щодо гарантій та компенсацій працівникам у разі їх репатріації.

Норми, які регулюють порядок репатріації працівників, встановлені безпосередньо у двосторонніх угодах, зокрема: Угоді між Урядом України та Урядом Республіки Білорусь про трудову діяльність і соціальний захист громадян України та Республіки Білорусь, які працюють за межами своїх держав від 17 липня 1995 року [5], Угоді між Урядом України та Урядом Республіки Вірменія про трудову діяльність і соціальний захист громадян України та Республіки Вірменія, які працюють за межами своїх держав, від 17 червня 1995 року [6], Угоді між Урядом України та Урядом Литовської Республіки про взаємне працевлаштування громадян від 28 березня 1995 року [7], Угоді між Урядом України та Урядом Латвійської Республіки про трудову діяльність та соціальний захист осіб, які постійно проживають в Україні та Латвії і працюють на території обох держав, від 21 листопада 1995 року [8], Угоді між Урядом України та Урядом Республіки Польща про взаємне працевлаштування працівників від 16 лютого 1994 року [9] тощо.

Необхідність дослідження положень двосторонніх угод викликана тим, що в них трудові відносини громадян, які працюють на території іншої держави, розмежовуються за правовими підставами здійснення їх трудової діяльності, а отже, є різним і правове регулювання.

Так, статтями 13,14 Угоди між Урядом України та Урядом Республіки Білорусь про трудову діяльність і соціальний захист громадян України та Республіки Білорусь, які працюють за межами своїх держав від 17 липня 1995 року передбачено, що у разі смерті працівника роботодавець організує перевезення тіл, та особистого майна померлого на територію Держави виїзду, несе всі пов'язані з цим витрати та інформує дипломатичне або консульське представництво цієї держави з наданням матеріалів щодо факту смерті. Витрати на проїзд працівників та членів їх сімей від місця проживання до пункту призначення, їх дорожні витрати, викликані захворюванням або стаціонарним лікуванням, витрати на перевезення їх особистого майна з території Держави працевлаштування на територію

Держави виїзду після закінчення трудового договору (контракту) на зворотну дорогу несе роботодавець.

Доцільно зауважити, що правове регулювання репатріації моряків має свої особливості. В Україні питання репатріації членів екіпажу регулюються Конвенцією Міжнародної організації праці №23 «Про репатріацію моряків» 1926 р. і Кодексом торговельного мореплавства України 1995 р. Репатріацію українських моряків, які працюють на суднах іноземних судновласників, регулюють положення міжнародних угод України, договорів найму та національних нормативно-правових актів країни прапора судна [10].

Необхідно зазначити, що у проекті Закону України «Про працю» № 2708 від 28.12.2019 року [11] встановлено гарантії та компенсації працівникам у разі їх репатріації, також визначено поняття репатріації. Так, згідно з статтею 78 вказаного законопроекту репатріація — це повернення працівника, який перебуває поза межами України у відрядженні до його місця проживання чи до місця укладення з ним трудового договору для відпочинку (відпустки), продовження виконання обов'язків, передбачених трудовим договором чи звільнення. Репатріація працівника організовується роботодавцем.

Вказаним законопроектом встановлено, що правом на репатріацію користуються працівники у разі:

1. Закінчення строку трудового договору або трудового договору на конкретний рейс, що закінчився за кордоном;
2. Захворювання, отримання травм чи з інших причин, підтверджених медичним висновком, якщо працівник за медичним висновком є транспортабельним;
3. Катастрофи транспортного засобу, на якому працював працівник;
4. Якщо власник транспортного засобу не може виконувати обов'язки роботодавця внаслідок банкрутства, продажу транспортного засобу, зміни реєстрації, арешту транспортного засобу або з інших причин;
5. Якщо транспортний засіб без згоди працівника направляється в зону військових дій.

Для працівника — члена екіпажу морського судна право на репатріацію виникає у разі перебування його на борту судна 12 та більше місяців, якщо менший строк не передбачений трудовим та/або колективним договором.

Днем звільнення працівника у разі його репатріації вважається щонайменше наступний після прибуття працівника до місця його проживання або до місця укладення з ним трудового договору день. За цей час за працівником зберігається середня заробітна плата.

Отже, проаналізувавши двосторонні Угоди, укладені Україною з іншими державами, можна зробити висновок, що норми вказаних Угод визначають різні правові підстави репатріації. Так, працівник, у разі розірвання трудового договору за власним бажанням, не має право на репатріацію. Таке право надається тільки у разі закінчення строку трудового договору. Крім того, ініціатива роботодавця є ознакою, що визначає правові

наслідки репатріації й тоді, коли останній формально не виявляє такої ініціативи.

Список використаних джерел та літератури:

1. Про зайнятість населення: Закон України від 5 липня 2012 року № 5067-VI // Офіційний сайт Верховної Ради України // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>
2. Киселев И.Я. Международный труд. Практическое пособие / И.Я. Киселев. – М., Юристь. – 1997. – 232 с.
3. Рудницька О.П. Правове регулювання гарантійних виплат в трудовому праві. – Житомир: вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2011. – 176 с.
4. Про міжнародне приватне право: Закон України від 23 червня 2005 року № 2709-IV // Офіційний сайт Верховної Ради України // [Електронний ресурс]. – Режим доступу:
5. Угода між Урядом України та Урядом Республіки Білорусь про трудову діяльність і соціальний захист громадян України та Республіки Білорусь, які працюють за межами своїх держав від 17 липня 1995 року // Офіційний вісник України. – Офіц. вид. – 2008. – №3. – Ст. 78. – (Збірник нормативно-правових актів України).
6. Угода між Урядом України та Урядом Республіки Вірменія про трудову діяльність і соціальний захист громадян України та Республіки Вірменія, які працюють за межами своїх держав від 17 червня 1995 року // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – Офіц. вид. – 2005. - № 7. – С. 100. – (Збірник нормативно-правових актів України).
7. Угода між Урядом України та Урядом Литовської Республіки про взаємне працевлаштування громадян від 28 березня 1995 року // Офіційний вісник України. – Офіц. вид. – 2007. – №76 (19.10.2007). – Ст. 2834. – (Збірник нормативно-правових актів України).
8. Угода між Урядом України та Урядом Латвійської Республіки про трудову діяльність та соціальний захист осіб, які постійно проживають в Україні та Латвії і працюють на території обох держав від 21 листопада 1995 року // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – Офіц. вид. – 2005. - № 7. – С.107. – (Збірник нормативно-правових актів України).
9. Угода між Урядом України та Урядом Республіки Польща про взаємне працевлаштування працівників від 16 лютого 1994 року // Офіційний вісник України. – Офіц. вид. – 2007. – №7 (09.02.2007). – Ст. 265. – (Збірник нормативно-правових актів України).
10. Орлова Н. Г. Репатріація як важлива міра захисту соціально-трудових прав моряків / Н. Г. Орлова // Юридична осінь 2012 року : зб. тез доп. та наук. повідомл. учасн. всеукр. наук.-практ. конф. молодих учених та здобувачів (13 листоп. 2012 р.) / Нац. ун-т "Юрид. акад. України ім. Я. Мудрого". - Х. : Нац. ун-т "Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого", 2012. - С. 56-59.
11. Про працю: Текст законопроекту № 2708 від 28.12.2019 року // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67833

Сірик Ніна Євгеніївна,
студентка 2-го курсу історичного факультету,
Житомирський державний університет імені І. Франка

АБСОЛЮТНІ МОНАРХІЇ: СУТНІСТЬ ТА ОСОБЛИВОСТІ

Абсолютна монархія (від лат. absolutus – безумовний, необмежений) традиційно розуміється як форма державного правління, за якої верховна влада повністю належить монархові (царю, імператорові, королю), який у силу свого особливого статусу (первинність, спадковість владних повноважень,